

La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?

Balance of work and family life of men. What is the reality?

Paula Nieto Cuevas

Universidad de La Rioja

Resumen. En los últimos años, España ha experimentado cambios asociados a la organización familiar, hechos que han surgido como consecuencia de un conjunto de particularidades en la sociedad española, en un momento en el que la organización de las familias era muy distinta del modelo tradicional al que estaba vinculado, caracterizado por un hombre cabeza de familia, y una mujer encargada del cuidado del hogar y de los familiares. Entre ellas, la principal es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que ha provocado una necesidad de participación del hombre en el trabajo reproductivo, y por tanto, una mayor implicación por parte de las empresas en torno a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Se trata de un período de cambio que ha buscado la igualdad entre géneros en torno al trabajo reproductivo, y el acceso a la corresponsabilidad por parte del colectivo masculino como principal objetivo. Pero ¿en qué medida se han alcanzado estos aspectos en la realidad empresarial?

Palabras clave: Conciliación, Familia, Trabajo Reproductivo, Mercado Laboral, Trabajo Remunerado.

Abstract. In recent years, Spain has experimented changes around the family structure, facts which have emerged as a consequence of a set of particularities in the Spanish society, in a moment when the organization of families was very different from the traditional model to which it was linked, characterized by a male head of household, and a woman in charge of the care of the home and relatives. Among them, the main one is the incorporation of women in the labor market, which has caused a need of men's participation in housework, and, therefore, a greater implication of companies around conciliation measures about balance of work and family life. It is about a period of change that has searched gender equality in housework, and the access to co-responsibility by the male collective as the main goal. But, how well these aspects have been achieved in the business reality?

Key words: Balance of Work and Family Life, Family, Housework, Labour Market, Remunerated Work.

Referencia normalizada: Nieto Cuevas, P. (2019). La conciliación de la vida familiar y laboral de los hombres. ¿Cuál es la realidad?. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, 11, 203-237. doi: 10.15257/ehquidad.2019.0007

Correspondencia: Paula Nieto Cuevas; Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de La Rioja. Correo electrónico: paulanietocuevas@gmail.com.

1. INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y familiar en España ha atravesado drásticos cambios en los últimos años, y es que, debido a distintas variables, como el aumento de medidas conciliatorias, o los destinatarios de las mismas en el mercado laboral, los conflictos que han surgido con motivo de las dificultades conciliatorias de los trabajadores se han incrementado indudablemente por la falta de tiempo para poder compatibilizar ambos aspectos en sus proyectos de vida, situación motivada, en gran parte, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Así, los hombres, ante la ausencia de las mujeres en casa para realizar las tareas domésticas, adquieren un papel fundamental en la conciliación, dando lugar a la introducción progresiva del colectivo masculino en el hogar y su consiguiente acceso, en ocasiones, a medidas conciliatorias anteriormente asumidas por mujeres.

Como consecuencia, se aborda un análisis del cambio de mentalidad experimentado en torno a la conciliación, y cómo, simultáneamente, los hombres han comenzado a ser beneficiarios de medidas de conciliación en sus puestos de trabajo, haciéndoles partícipes de esa corresponsabilidad, antes asumida mayoritariamente por las mujeres.

Asimismo, a pesar de que los hombres han visto incrementadas sus posibilidades de conciliación, siguen siendo las mujeres las que asumen en mayor medida este papel, hecho que hace que las empresas tiendan a fomentar medidas para mujeres, ciñéndose a lo legalmente exigido en lo relativo a hombres.

Por otro lado, y ya en términos generales, es fundamental la evolución legislativa en torno a este fenómeno, y es que no solo hay más regulación al respecto, sino que estas nuevas acciones incorporadas en los últimos años han permitido alcanzar un mayor equilibrio entre géneros, antes impensable.

Así, la existencia de nuevos núcleos familiares ha hecho que existan modelos familiares de cualquier naturaleza, incluso distinta a la patriarcal – anteriormente común en nuestro país –, que hacen que no sean las mujeres las que acojan las medidas, lo cual fomenta su contratación en el mercado laboral, evitando la discriminación por razón de género en el momento de acceso a un puesto de trabajo.

De esta forma, uno de los principales objetivos es analizar la efectividad de estas acciones en la práctica, accediendo a la realidad que rodea a los trabajadores, independientemente del género, y el proceso de acceso a medidas de corresponsabilidad en las empresas. Son aspectos objetivos que conviven constantemente con la conciliación y, cada vez en mayor medida, afectan a trabajadores de cualquier sector. Tal es así que la convierten en una inquietud para numerosas familias, donde se requiere la planificación del trabajo reproductivo, dentro de un nuevo contexto, alejado del que tradicionalmente prevalecía.

La conciliación, por tanto, ha modificado sus preceptos iniciales por el propio cambio de mentalidad de la sociedad, así como por parte de las empresas, donde se ha asentado la idea de que ya no solo las mujeres se responsabilizan o pueden tener derecho a acciones conciliatorias, aspectos reflejados en los propios trabajadores en una realidad con la que conviven y a la que han tenido que adaptarse en gran medida.

Sin embargo, hay una serie de aspectos, que se analizarán con detalle más adelante, que han hecho que, a la hora de implantar esta nueva visión conciliatoria, la puesta en práctica se vea limitada dentro de las empresas, hecho que hace que continúen siendo las mujeres quienes cargan con el peso de las tareas domésticas y del trabajo reproductivo.

No obstante, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo como punto de inflexión en los cambios que se han producido en torno al fenómeno de la conciliación, es analizada tanto por la naturaleza de las circunstancias que lo envuelven, como por las consecuencias que ha podido generar en empresas, trabajadores, economía...

Pero ¿cuáles pueden ser los motivos que impiden que actualmente exista ese equilibrio en términos de conciliación entre mujeres y hombres dentro de las empresas?

2. MARCO TEÓRICO: EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO, ¿CAMBIO DE MENTALIDAD?

En primer lugar, conceptualmente, el término conciliación de la vida laboral y familiar podría delimitarse en torno al proceso a través del cual las personas que ocupan un puesto de trabajo determinado planifican la compatibilización de los aspectos personales y profesionales en su proyecto de vida en virtud de las condiciones a las que esté sujeta en el ámbito laboral.

Sin embargo, según la Fundación Mujeres en su documento *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, define el concepto orientado a la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, de forma que se trataría de una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de ambos, dirigida a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde se puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal (2010:4). Por otro lado, obtenida de la misma fuente, estaría la definición empresarial, en virtud de la cual sería una “herramienta básica de gestión de los recursos humanos que permite aprovechar el potencial de todo el capital humano disponible a partir de la aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal” (2010, p. 18).

Al margen de estas dos perspectivas, desde una visión más objetiva, el concepto es definido por Asián Chaves y Rodríguez Sosa como aquella acción de mediar entre opuestos y, aplicada a la dinámica entre vida laboral y familiar, la mediación entre ámbitos que, sin ser contrarios, no son ni equitativos ni democráticos (2009, p. 53).

Es decir, en base a todos estos preceptos, la conciliación constituye un derecho de cualquier trabajador que busca el equilibrio entre las partes que entran en juego, que no solo son la empresa y el trabajador en cuestión, sino también entre trabajadores que forman un núcleo familiar donde se generan estas necesidades.

Sin embargo y teniendo en consideración la realidad actual, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye, sin duda, el precepto fundamental para entender la transformación que el fenómeno ha experimentado en los últimos años. Tal es así, que el hecho de que las mujeres ocupen parte de su tiempo en trabajo productivo hace que el trabajo reproductivo, siendo el mismo, deba repartirse de forma más equitativa entre los miembros de la unidad familiar, tal y como se analizará en profundidad más adelante.

El trabajo, la familia y los mercados laborales han sufrido una profunda transformación en el último cuarto del siglo XXI debido a la incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, en la mayoría de los casos fuera de su hogar, de forma que la incorporación de la mujer - más plenamente - al mundo laboral es uno de los factores desencadenantes de la transformación de esta tradicional entidad (Castells, 2000, p. 519). Esto es, la incorporación de la mujer al mercado laboral generó consecuencias importantes en la forma de vida de la sociedad, y es que es el precepto principal para analizar los motivos que han generado este cambio en torno a los hombres, que han incrementado su participación en la vida doméstica y que, por tanto, en ocasiones se ven obligados a acogerse a medidas conciliatorias, que anteriormente no podían acoger.

Todos estos preceptos teóricos han generado un cambio, que no ha alcanzado los fines que se perseguían, de forma que la igualdad a la que se hace referencia en torno a estos modelos no se ha alcanzado hasta el momento, hecho que se detallará posteriormente.

Por otro lado, para Martínez Herrero “en este marco, y a pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, las tareas domésticas y los cuidados de las personas son responsabilidad femenina; sigue siendo muy marcada la división sexual del trabajo, apenas hay un intercambio de papeles entre mujeres y hombres siendo muy problemática la articulación entre familia y empleo” (2008, p. 68). Son aspectos que marcan las directrices que el fenómeno de la corresponsabilidad ha seguido en los últimos años, dinámico, pero de escasa evolución en la puesta en práctica en el ámbito social, político y empresarial.

A la hora de analizar la situación actual, sigue primando un peso importante de cargas familiares en las mujeres, pero se han originado con el paso de los años nuevas estructuras familiares, que desechan el modelo patriarcal, en el que la mujer se ocupaba del trabajo reproductivo, generando en determinados aspectos una nueva carga doméstica para el colectivo masculino, antes impensable.

Esta diversidad social ha provocado una consecuencia y motivo relevante para tener en cuenta: la incorporación de la mujer al mercado laboral. Podría decirse que este suceso supuso un punto de inflexión para el desarrollo de la conciliación laboral y familiar, dado que, como consecuencia, surgen problemas en lo relativo a la compatibilidad de los distintos aspectos de la vida personal de los trabajadores, que forman parte de núcleos familiares de distinta naturaleza, pero con necesidades de conciliación similares.

Así, Guirao indica que “en la década de 1999 a 2009, la tasa de actividad de los varones de 16 o más años se ha incrementado en 3,6 puntos porcentuales y la de las mujeres, en el mismo periodo de tiempo, en 12,1 puntos. Por tanto, la tasa de actividad de las mujeres experimentó un crecimiento superior. Este

dato corrobora la significativa incorporación de las mujeres a la actividad económica en los últimos diez años” (2010:180) y, por ello, su consecuente necesidad de reorganización del trabajo reproductivo en los núcleos familiares, dado que las tareas del hogar comienzan a ser repartidas entre los miembros de la familia, siendo antes asumidas por las mujeres.

Se trata de nuevas formas de vida y estructuras familiares alejadas de lo que se entendía por trabajo reproductivo, con nuevas necesidades en las que es el hombre quien tiene que comenzar a participar en tareas del hogar. Es decir, cada núcleo familiar va a reunir una serie de características particulares, pero a la hora de considerar la conciliación por parte de las empresas, van a necesitar acciones empresariales de naturaleza similar, al consistir la conciliación en una herramienta con el mismo fin, pero con aplicación determinada para cada caso. Se trata de un conjunto de acciones que entran en interacción con factores tanto económicos, como sociales o políticos, por ello la importancia de analizar cada caso concreto.

3. METODOLOGÍA

El análisis del fenómeno de la conciliación se desarrolla a través de la comparación de distintas técnicas para el estudio de los detalles que encierra el objeto de estudio. Para ello, no es suficiente con acceder a distintas fuentes secundarias de las que extraer la información, sino que también se van a emplear otras técnicas para extraer las conclusiones del estudio.

Se trata de un análisis orientado a conocer las posibilidades que tienen los hombres en sus puestos de trabajo de disfrutar de medidas de conciliación, y analizar la situación de la compatibilización en los hombres, así como la percepción que éstos tienen del fenómeno.

En cuanto a la metodología y las fuentes, por un lado, se han empleado fuentes secundarias; documentos, estadísticas y textos legales que tratan y regulan el fenómeno de la conciliación. Y, por otro lado, fuentes primarias, que pretenden realizar un análisis exploratorio acerca del objeto de estudio.

Todo ello, a través de cinco entrevistas realizadas a cinco hombres con distintos perfiles familiares y personales.

Para ello, se desarrolla una investigación cualitativa, realizando entrevistas a distintos hombres que engloban el objeto de estudio y reúnen las características necesarias. De esta forma, resulta imprescindible acceder a referencias bibliográficas sustentadas teóricamente por otros autores y, a raíz de esos contenidos, elaborar conclusiones contrastadas con los resultados e información obtenidos en las entrevistas.

Asimismo, al tratarse de un estudio exploratorio de tipo cualitativo, a la hora de realizar las entrevistas, para escoger los perfiles de hombres a entrevistar se han tenido en cuenta distintas variables, que han sido las siguientes: edad, que delimita en parte el colectivo explorado; dentro de ser personas que estén trabajando, si lo hacen por cuenta propia o ajena; el estado civil y el núcleo familiar que conformen, principalmente si tienen o no hijos a cargo; y, por último la antigüedad o estabilidad que posea dado que puede influir a la hora de decidir o plantearse alguna de estas medidas.

Por otro lado, el hecho de entrevistar a esos cinco hombres con distintos perfiles permite obtener datos diferenciados y desarrollar una comparativa fundamentada en casos reales y, por tanto, extraer información fáctica, aspecto imprescindible para los resultados de la investigación y, por ende, para las conclusiones.

4. ¿POR QUÉ HA AUMENTADO LA PRESENCIA DE HOMBRES EN EL ÁMBITO DE LA CONCILIACIÓN?

Como ya se ha hecho referencia con anterioridad, la situación actual en torno al fenómeno de la conciliación ha venido desarrollándose en los últimos años como consecuencia de una serie de factores de distinta naturaleza, tanto social como política, que han hecho que, al analizar dichas circunstancias, se puedan extraer determinados conceptos como las principales causas que han dado lugar a esta situación.

Uno de ellos ha sido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, uno de los principales motivos que ha producido ese dinamismo en torno a la participación doméstica en las familias. Además de provocar en su momento un gran cambio en la forma de organización familiar, son muchas y diferenciadas las alternativas de conciliar que existen actualmente, así como las facilidades que el entorno laboral ofrece para ello.

Ya a finales del Siglo XX, el colectivo femenino incrementó en gran medida su presencia en el trabajo productivo, generando una situación de cambio y reorganización social. Así, en función de los datos ofrecidos por el INE en 2018, en su estadística de personas activas por sexo, si comparamos las mujeres que actualmente están activas en el mercado laboral con las mujeres que lo estaban en el año 2008, vemos un importante incremento. Concretamente, mientras en el año 2008 había 9.766 miles de mujeres en el mercado laboral, en el primer trimestre de 2018 se ha registrado una cifra de 10.545 miles de mujeres en activo, datos que reflejan esa evolución y profunda integración que la mujer ha vivido en el mercado laboral en la última década (2018). Más particularmente, se aprecia un incremento del 7'98 % en los diez últimos años, teniendo en cuenta los años que se han tomado como referencia - 2008 y 2018 - al tratarse del período en el que el fenómeno ha experimentado su mayor cambio, debido a distintos factores, entre los que destaca la crisis económica que atravesó España y sus consecuencias en la sociedad y el mercado de trabajo.

Y es que, a pesar de la crisis económica por la que atravesó nuestro país - circunstancia que más adelante se analizará con detalle - las mujeres han incrementado su presencia en el mercado laboral progresivamente en esta última década, hasta alcanzar un nivel que, aunque alejado de la cifra de la participación masculina, se ha estabilizado, favoreciendo el alcance de esa igualdad que buscaba la sociedad inicialmente.

Siguiendo a Guirao Mirón “la incorporación de las mujeres al mundo laboral es una de las causas más importantes de la redefinición de la familia. De hecho, esta incorporación ha producido un aumento de diversos modelos

familiares; formas nuevas y distintas de asociarse para compartir la vida y cuidar de los hijos. Estas nuevas formas de convivencia y organización familiar han modificado profundamente los parámetros éticos que sustentaban las relaciones familiares tradicionales” (2010, p. 61). Por tanto, actualmente las expectativas, proyectos de vida y perspectivas futuras de las personas en activo, no se asemejan a las anteriores, en un mercado laboral impulsado principal y mayormente por hombres, que generaban los ingresos en los hogares, desencadenando una dependencia de las mujeres insostenible a lo largo del tiempo por las nuevas realidades en la actualidad.

Pero, considerando todo ello, la autora recalca que “a pesar de que hay una amplia aceptación social del empleo femenino como algo positivo, no hay, en cambio, una clara conciencia de que si las mujeres trabajan como lo hacen los hombres, las tareas de mantenimiento del hogar, trabajo doméstico y cuidados de niños y ancianos, han de ser atendidas y visibilizadas en el diseño de las políticas familiares del Estado” (2010, p. 62). Es decir, es evidente el cambio en el concepto de conciliación, dado que en sus inicios las medidas estaban plenamente orientadas a las mujeres, y a la maternidad. Sin embargo, es la propia legislación la que ahora fomenta la participación masculina en el hogar, pero finalmente son ellas en quienes recaen las medidas ofrecidas, haciendo que la evolución del fenómeno se haya estancado limitando el aumento de posibilidades de conciliación compartida, evitando así su puesta en práctica. Todo ello desencadena en una realidad en la que el trabajo reproductivo se desarrolla por las mujeres, quienes asumen una doble carga al desarrollar a su vez un trabajo reproductivo y uno remunerado, haciendo que el tiempo personal y de ocio de las mujeres se vea limitado y, en ocasiones, suprimido.

De nuevo en relación a los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, las mujeres emplean 6 horas y 51 minutos de media al día en trabajo remunerado, mientras los hombres en el año 2010 destinaban a este tipo de trabajo es de 8 horas y 12 minutos, datos que reflejan la importante participación de la mujer en el mercado laboral en el año 2010, alejada de la participación femenina en los años anteriores, y a su vez evidenciando que la

diferencia existente entre el tiempo que dedican los hombres respecto del colectivo femenino continúa siendo elevada (2010).

Otro aspecto crucial para entender el fenómeno de la conciliación es el desarrollo que ha experimentado en términos legales, junto con la nueva legislación vigente, que acota y determina las exigencias que se deben reunir en torno al mismo. Así lo determina Ponce Núñez, en su documento *La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados*, donde, según él, existen dos ámbitos de valores en la sociedad en torno a la conciliación: uno relacionado con el trabajo y otro con el carácter familiar de la vida humana, los cuales deben unirse entre sí correctamente, y correctamente compenetrarse (2007, p. 187). La vida familiar y la vida profesional se sostienen mutuamente, de modo que es el resto de la sociedad quien tiene que facilitar este equilibrio sin que suponga un obstáculo para el desarrollo familiar. Por ello las políticas sociales y, sobre todo, laborales, tienen un peso imprescindible, siendo la base de cualquier actuación vinculada a la conciliación.

Así, en los últimos años, las necesidades conciliatorias han ido incrementando, y esto ha hecho que las empresas implementasen cambios en sus sistemas de permisos y posibilidades de conciliación, dado que lo que antes eran mecanismos dirigidos casi exclusivamente a mujeres, ahora constituyen una oferta paritaria para ambos géneros, exceptuando aspectos biológicos concretos, como la maternidad.

A pesar de ello, la legislación que las empresas se ven obligadas a cumplir no es muy extensa. Por un lado, en el año 1999, cuando la sociedad buscaba erradicar la desigualdad de género que existía, sobre todo, en el mundo laboral, cada vez con mayor participación femenina, se aprobó la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Esta ley permite que cualquier trabajador, independientemente de su género, pueda acogerse a medidas conciliatorias para cubrir necesidades de compatibilización de la vida laboral y familiar, a través de permisos y facilidades con el fin de que las dificultades

conciliatorias en la vida de cualquier persona en edad activa se vean reguladas y adecuadamente limitadas (1999, p. 4-5).

Siguiendo a Rivero Recuenco “La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (*Ley 39/1999, de 5 de noviembre*) constituye el principal instrumento normativo en nuestro país para facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales. Transpone a la normativa española las directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial” (2008, p. 20), siendo esta el principal precepto regulador de la conciliación de la vida laboral y familiar en torno a los trabajadores, independientemente del género, empresa y sector en el que presten servicios.

Por otro lado, está la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que en su Art. 44.1 determina los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y los define como aquellos que se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (2007, p. 12619).

Además, el Art. 44.3 de la misma Ley establece que, para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (2007, p. 12619).

Estos aspectos exponen la necesidad que tenía la legislación y la sociedad española en términos conciliatorios, dado que, mientras una nueva realidad tanto laboral como social estaba asentándose, la legislación se encontraba con vacíos normativos que llevaron a que, ya en el Siglo XX, fuera imprescindible el desarrollo de determinadas regulaciones.

Por todo ello, en la actualidad, los trabajadores por el hecho de serlo tienen derecho a acceder a determinados permisos que permiten que no solo las mujeres asuman las tareas reproductivas y, por tanto, se materialice la igualdad que se persigue en estos términos.

Otra variable imprescindible a tener en cuenta es la importante crisis económica que atravesó España, y es que en relación a los datos ofrecidos por el INE en la *Encuesta de Población Activa*, en el año 2010, según afirman Blanco y Lattrich “el número de parados es superior al de paradas, si bien esta situación se produce a partir del 2008, año en que despegó la crisis económica, con una importante destrucción de empleo en sectores masculinizados” (2012:17), momento que hace que las cifras comiencen a equilibrarse, comenzando a erradicar esa desigualdad habitual en los años anteriores a la crisis.

Por otro lado, en torno a la economía de las familias, Asián Chaves y Rodríguez Sosa concretan que “la menor disponibilidad de recursos económicos o la tendencia a ahorrar en previsión a menores ingresos futuros pueden hacer que las familias recurran más a redes informales o al apoyo familiar para el cuidado de dependientes y menos a empresas o centros especializados que suponen un mayor coste. Así como se prescinde de ayuda para la realización de tareas domésticas” (2010:13). Los años de la crisis hicieron que muchas personas en edad activa se quedaran sin puesto de trabajo. Como consecuencia de este hecho, tanto hombres como mujeres disponían de una mayor cantidad de tiempo que, anteriormente, invertían en trabajo productivo y remunerado el cual se destina, en parte, al trabajo reproductivo. Esto, en ocasiones, hizo que los núcleos familiares reorganizaran sus necesidades y planificaran la forma de satisfacerlas por sí mismos, sin tener que recurrir a servicios ajenos a la familia, que supondrían, en la mayor parte de los casos, un desembolso que no podrían permitirse.

Tal es así que, en virtud de los datos del Instituto Nacional de Estadística en el último trimestre de los años 2012 y 2013 - que fueron los dos años en los que la crisis económica perjudicó en mayor medida la ocupación laboral en

España - la tasa de paro alcanzó cifras de casi un 26%, lo cual hizo que en los núcleos familiares las necesidades de compatibilización de la vida laboral y familiar cambiaran y, en muchos casos, se redujeran por la posibilidad de que los propios progenitores se responsabilizaran de esas tareas.

Paralelamente, los núcleos familiares en España reducen su tamaño debido a la crisis de la natalidad, que hizo que las personas en edad fértil no tuvieran más de uno o dos hijos por limitaciones económicas y, en parte, incompatibilidades entre su vida laboral, familiar y económica.

Al mismo tiempo, durante los años más fuertes de la crisis económica, el Gobierno llevó a cabo recortes en torno a las políticas de protección a las familias, dando lugar a graves consecuencias en una sociedad ya caracterizada por reducidas tasas de fecundidad, y envejecimiento de la población (Moreno Mínguez, 2013).

Sin embargo, al margen de las consecuencias generadas por la crisis económica, atendiendo a lo que uno de los hombres entrevistados confirma:

No tengo más hijos porque el horario laboral y la responsabilidad no me permiten compartir las responsabilidades con mi mujer, y porque necesitaría contratar más ayuda en casa o más servicio de guardería (30-45 años/autónomo/1 hijo)

Esta circunstancia refleja una adaptación de su situación personal y proyecto de vida, ya que el no poder acceder a facilidades de compatibilización obliga a la reestructuración de los hábitos en torno a la familia, limitando sus decisiones, ahora condicionadas por los recursos, y renunciando a aspectos de su expectativa de vida personal a los que su situación y su entorno le impiden acceder.

Todo ello ha hecho que, progresivamente, surjan como consecuencia de estos cambios nuevas formas de estructuración familiar. Tanto es así que, en las sociedades occidentales son más frecuentes las familias sostenidas por

un solo cabeza de familia, por lo que en el caso de España destaca el hecho de que la monoparentalidad se provoque por la ruptura conyugal, aspecto vinculado a tendencias demográficas como bajas tasas de natalidad y nupcialidad, aplazamiento del matrimonio, envejecimiento poblacional... (Martínez Conde, 2015:42) Todo ello trae consigo una serie de consecuencias que tienen que ver con la organización familiar, las funciones, las relaciones familiares y los recursos. Por ello, los hombres, debido a estos cambios producidos en su entorno social, han visto necesario asumir dentro de su núcleo familiar determinadas tareas, anteriormente acogidas por las mujeres. Por otro lado en el *Informe sobre la Corresponsabilidad en las tareas de cuidados, una cuestión sin resolver* de UGT “la situación es más gravosa para las familias monoparentales, encabezadas mayoritariamente por mujeres, a las que les resulta muy difícil cuando no imposible, conciliar a través del uso de figuras como la excedencia por cargas familiares, o la reducción de jornada, ya que no pueden permitirse una reducción de salario o la pérdida total de ingresos durante el periodo de disfrute de este tipo de permisos” (2018:15). Por tanto, la existencia de nuevos núcleos familiares, con estructuras y necesidades distintas, pero similares a las de cualquier otro modelo familiar, ve limitadas las posibilidades de conciliación dado que, en su mayoría, las facilidades conciliatorias vienen orientadas a familias con dos progenitores.

Sin embargo, un núcleo monoparental, encabezado bien por un hombre o una mujer, va a ver sus posibilidades de conciliación limitadas al acceso de recursos distintos a sus derechos como trabajador, ya que resulta inviable acceder a alguna de estas medidas ofrecidas por las empresas, debido al descenso de ingresos que supone, situación que rara vez se puede permitir en la actualidad un trabajador.

Para Abril Morales y Romero Díaz “mientras las mujeres alcanzan los niveles de los hombres trabajadores, muchos de ellos bajan al nivel de las mujeres trabajadoras. Esto tendrá implicaciones en la estructura de clases y en las relaciones entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo como en el hogar” (2005:4), preceptos teóricos que sustentan una realidad cada vez más

presente, y es que ya no es el modelo patriarcal, tal y como se ha detallado con anterioridad, el que prima en los núcleos familiares, provocando modificaciones en la forma y organización de los proyectos de vida de las familias, con nuevas consecuencias sociales y profesionales.

Es por todo ello que Meil Landwerlin establece que “supone no centrarse únicamente en situaciones de maternidad o paternidad, sino en la vida privada en general, y considerar a la conciliación no como un objetivo, sino como una herramienta para adaptarse a las situaciones actuales y dar mayor bienestar a los empleados” (2005:31), concepto que se traduce en la necesidad, no solo por parte de las empresas, que son las que aplican esas prácticas, sino de la propia sociedad, de comprender que los intereses van cambiando, y al tratarse de un aspecto dinámico, es esencial que se produzca una adaptación constante y efectiva a los nuevos núcleos familiares y necesidades que de ellos se generan, de las cuales algunas coinciden entre sí, pero otras son más concretas y necesarias para los sujetos a los que afecta, los progenitores.

5. DISCUSIÓN

Todos los aspectos analizados en el apartado anterior del documento llevan a pensar que los motivos que han generado esa situación en los proyectos de vida de los hombres en España, han tenido consecuencias a nivel social de gran relevancia, como el desarrollo y exigencia legal de nuevas medidas de conciliación para mujeres y hombres, en torno a las cuales se encuentra el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, donde destaca la disposición final primera, relativa a las modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar (2010, p. 12535). Este Real Decreto hace referencia a las modificaciones que la legislación laboral ha implantado en materia de conciliación, concretamente en el Estatuto de los Trabajadores, donde, en su última modificación, se implantaron normas en torno al permiso de maternidad, guarda legal, horario y jornada de trabajo y el disfrute de vacaciones, cambios que permitieron a los trabajadores disponer de cierta flexibilidad a la hora de formar una familia o aumentarla, ya que veían

incrementadas las posibilidades de compatibilizar efectiva y equilibradamente su vida laboral y familiar.

Además, el surgimiento de nuevos modelos de familia obligó a las empresas a ofrecer medidas conciliatorias orientadas a cualquier miembro de la unidad familiar que formara parte de su plantilla, dado que no necesariamente se trata de núcleos con dos progenitores, sino que existe la posibilidad de que estén formados por un único progenitor con cargas familiares que tiene que sopesar.

Con todo ello, en los últimos años, la evolución del fenómeno de la conciliación ha generado una necesidad en el mercado laboral de ofrecer y facilitar a cualquier trabajador el acogimiento a medidas de compatibilización del trabajo y la familia, sin orientar las mismas únicamente a la mujer, y provocando que sean las propias familias las que hayan modificado los roles, llevando a núcleos reestructurados que, a pesar de conservar algún aspecto de modelos anteriores, contemplan un equilibrio en el trabajo reproductivo que posibilita así nuevas formas de sobrellevar la vida laboral y familiar para los trabajadores.

Sin embargo, tal y como detalla el *Informe sobre la situación de la mujer trabajadora en La Rioja* publicado por UGT “la corresponsabilidad es cuestión casi exclusivamente de mujer: Del total de permisos de maternidad, el 98 % han sido disfrutados por la madre y tan solo el 2 % restante han sido cedidas por ésta al padre” (2018, p. 10), de modo que, a pesar de esa reorganización de los modelos de familia, dejando atrás el modelo de familia patriarcal, las tendencias continúan siendo similares, con situaciones en las que son las mujeres las que asumen esa corresponsabilidad familiar, circunstancia que cuestiona esa nueva realidad en torno a la paternidad.

Otra consecuencia surgida como resultado de este conjunto de cambios, ha sido el profundo cambio de mentalidad en cuanto a los roles familiares asumidos dentro de los núcleos familiares. Según afirma Carrasco “el trabajo doméstico se presenta en esta nueva perspectiva no como un conjunto de tareas que se pueden catalogar, sino más bien como un conjunto de

necesidades que hay que satisfacer” (2006, p. 46), lo cual lo convierte en uno de los principales motivos por los que se han creado nuevas medidas en términos de conciliación en las empresas. Es decir, el cambio de perspectiva dentro de las familias en torno al trabajo doméstico ha hecho que cubrir estas nuevas necesidades sea una de las principales inquietudes a paliar por parte de la sociedad, englobando ésta tanto a empresas, como a acciones y programas políticos y sociales.

Para Ayuso Sánchez, “donde sí existe un mayor equilibrio es en la educación de los hijos, que constituye una de las tareas a la que más se están incorporando los nuevos padres. Su explicación se debe no sólo a que el cuidado de los hijos ha pasado a formar parte de la definición social del «buen padre», sino sobre todo, porque se percibe como una fuente de identidad, gratificación y realización personal” (2007, p. 267). Esta nueva concepción emergente de la paternidad es clave para interpretar el nuevo rol de la familia. De este modo, tal y como dice el autor, se ha producido un profundo cambio de mentalidad que es el que, con el paso del tiempo, ha generado un dinamismo en los roles familiares que ha hecho que los padres también comiencen a formar parte de la vida doméstica, buscando un equilibrio en la participación en el hogar familiar entre ambos progenitores e, incluso, entre los hijos cuando ya son mayores. De hecho, uno de los hombres entrevistados, con un hijo y otro en camino, concretó que:

Actualmente y debido a mi situación (trabajo y estudio) la mayor parte de las tareas domésticas las realiza mi mujer, pero tenemos muy claros los roles de cada uno. Desde siempre veníamos compartiendo todas las tareas de la casa y una vez finalice mi periodo de formación volverá a ser así (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/l)

Estos aspectos evidencian ese cambio de perspectiva que las personas en plena edad activa han asentado en sus proyectos de vida, tanto actuales como futuros. Como consecuencia del surgimiento de nuevos modelos familiares, con distintos roles, se ha producido la reorganización de las

tareas productivas y reproductivas. Ahora prima el reparto de tareas y un reparto del trabajo reproductivo que permite a las mujeres disponer de tiempo de ocio fuera del hogar familiar, y, por tanto, una mayor implicación en la vida social y en el enriquecimiento personal, aspectos que anteriormente no atendían por las exigencias y estereotipos sociales.

También vinculado con este aspecto, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha tenido, entre otras consecuencias, la progresiva emancipación de su rol de cuidadora-reproductora (Guirao Mirón, 2011, p. 3), y esto ha hecho que, tanto mujeres como hombres, vean modificados los roles y sus correspondientes funciones en la unidad familiar de la que forman parte, conllevando así una nueva realidad que se refleja en cualquier modelo familiar de la sociedad actual. Sin embargo, y enlazado con estas modificaciones en la mentalidad, uno de los entrevistados dice que:

El reparto de tareas es equitativo. Mi mujer se encarga más de todo lo relativo a la niña. Sin embargo, yo me encargo de tareas como hacer la comida todos los días, hacer la compra... Tenemos las tareas bastante repartidas, y eso nos permite organizar nuestro día a día con completa facilidad (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/III)

Situación que muestra que, a pesar de que exista una corresponsabilidad entre los miembros del núcleo familiar, en este caso los progenitores, es la mujer la que asume esa carga relativa a los hijos, por lo que el cambio de mentalidad al que se hace referencia aún se sitúa en una posición dinámica respecto a la práctica, aspecto que se refleja en situaciones como esta.

Sin embargo, a pesar de la evolución y los cambios que ha experimentado la sociedad en términos conciliatorios en los últimos años con el fin de alcanzar una situación de igualdad y estabilidad, en la práctica existen una serie de limitaciones que impiden el adecuado y esperado desarrollo en la práctica. Así, según Ruiz de la Cuesta “un cambio en la política legislativa que no venga acompañado de otro en la cultura empresarial estará abocado al fracaso, ya que ningún trabajador hará uso de las medidas que el Estado pone a su

disposición por temor a represalias que afecten a sus posibilidades de promoción o incluso de conservación de su empleo” (2006, p. 141). Esta perspectiva que ofrece la autora muestra cómo la sociedad durante los últimos años ha intentado suprimir la desigualdad en términos conciliatorios, pero esta situación no se ha podido alcanzar en su totalidad por la costumbre y cultura que aún reside en las empresas. Es decir, el hecho de que las empresas pongan a disposición de sus trabajadores posibilidades de acceso a medidas de conciliación, pero cuyo acogimiento queda vinculado a una futura “represalia” o perjuicio para el trabajador, paraliza drásticamente el dinamismo del que debía estar dotado este proceso, y que hubiera hecho que actualmente tanto mujeres como hombres pudieran acogerse a dichas medidas sin necesidad de pensar en un futuro menos prometedor dentro de esa empresa por dicha elección.

En la misma línea, Palomo Cermeño afirma que “el análisis de los datos estadísticos en torno al empleo, el uso de permisos para el cuidado de hijos e hijas u otros familiares o el uso de los tiempos, muestra que la igualdad real entre mujeres y hombres aún no se ha alcanzado; ni en el entorno laboral ni en el espacio doméstico” (2017, p. 232), clara demostración de que el hecho de que los programas y acciones se promuevan buscando una igualdad para la totalidad de trabajadores, no implica que necesariamente esos preceptos se lleven a la práctica y, por tanto, se limite a un desarrollo teórico, evitando así que los hombres se acojan a medidas conciliatorias y, progresivamente, las cifras modifiquen las consecuencias en el mercado laboral y en el trabajo reproductivo.

Para Caamaño “existe un interés cada vez más significativo de los padres trabajadores de poder asumir de modo más directo e intenso sus responsabilidades familiares, lo que hoy resulta muy difícil” (2011, p. 136), en parte porque no se ha asentado ese cambio en la mentalidad de la sociedad, y, por otro lado, porque las empresas se rigen por la estricta legalidad, existiendo de forma transversal consecuencias por acogerse a alguna de estas medidas que hace que, en muchas ocasiones, sean los propios

trabajadores quienes deleguen en las mujeres estas tareas reproductivas por miedo a perder su puesto de trabajo.

Sin embargo, Maganto, Etxeberría y Porcel constatan que “hay una discrepancia entre las creencias sobre el trabajo doméstico y las actitudes hacia él. Es decir, se observa en las familias españolas que el cambio en las actitudes no va en paralelo a un cambio en el comportamiento” (2010, p. 78), reflejando así el motivo por el que este modelo de igualdad en cuanto a roles no se termina de implantar en la realidad actual.

Según Ruiz de la Cuesta Fernández uno de los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres es la dificultad de conciliar su vida laboral y familiar (2006, p. 141). Sin embargo, no es éste el único problema para ellas; las políticas y medidas establecidas para solventar este obstáculo no tienen la efectividad que deberían, de modo que estos aspectos van a ser determinantes en un doble sentido: por un lado, la mujer decidirá si tener hijos o no, en función de las posibilidades que tenga de compaginar la vida productiva con la reproductiva; y, por otro, si la mujer ya ha formado un núcleo familiar, es posible que la escasa efectividad de estas medidas haga que se vea obligada a abandonar su vida laboral para poder dedicar el tiempo necesario al ámbito familiar.

Las exigencias legales a las que se hace referencia, están en conocimiento de los trabajadores, independientemente del género, a pesar de que no accedan a esos derechos, tal y como afirma uno de los hombres entrevistados, que detalla que:

Disponemos como trabajadores de las legales, ninguna específica del sector o relativa al puesto de trabajo. Al ser una empresa grande, no te ponen impedimento para acceder a cualquiera de ellas. Está todo bastante controlado en ese aspecto (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/II)

Una realidad acotada, en torno a las medidas conciliatorias, en función del sector al que pertenezca la empresa y el tamaño de ésta, influyendo tanto en las posibilidades económicas que le permitan ir más allá de esas exigencias legales, como en el control del cumplimiento de los preceptos legales a los que se van a ceñir sus actuaciones, a diferencia quizás de una empresa familiar, en la que sí que es posible que un trabajador pueda evitar acogerse a alguna de las medidas por temor a esas futuras consecuencias negativas en su relación laboral.

La reorganización familiar se entiende como otro de los factores resultado de todos estos cambios, y según Sabater Fernández “en el nuevo modelo prevaleciente de familia, la diversidad es la regla: los perfiles de organización de la vida se multiplican y, en estos modos de organización, se observa una proporción creciente de formas de organización familiar con un modelo dual de ingresos. Dos miembros de un mismo núcleo familiar, con obligaciones familiares o personales que tienen que conciliar con la actividad productiva” (2014, p. 167). Todo ello conlleva una realidad social donde los modelos tradicionales de familia quedan en un segundo plano para prevalecer nuevas formas de familia más flexibles, alejadas de las directrices propias del modelo tradicional.

Estas circunstancias han generado importantes y profundas consecuencias en la realidad de las familias, y es que las mujeres ya no son las que tienen invierten su tiempo en las tareas domésticas, sino que, resultado de un proceso de negociación entre los miembros del núcleo familiar, se reparte más equitativamente ese trabajo reproductivo anteriormente asumido por costumbre por las mujeres.

Nuevamente, Maganto, Etxeberría y Porcel, “para llevar un sistema de funcionamiento familiar sano y equilibrado, la adaptación y el cambio son dos conceptos fundamentales. El ciclo vital familiar y laboral conlleva la necesidad de que las familias construyan y reconstruyan los modelos de funcionamiento a través de la redefinición de roles y de un reparto justo” (2010, p. 73). Por ello, la adaptación a las circunstancias, junto con la

reorganización de la compatibilización en función de cada situación, se entiende como tarea conjunta para los miembros de la familia.

Al margen de esta reestructuración familiar, teniendo en consideración la respuesta de uno de los hombres entrevistados acerca del reparto equitativo de tareas domésticas, y la orientación de medidas a mujeres, afirma que:

Es mi mujer la que se encarga de la mayor parte del trabajo en casa, ya que tiene un horario laboral más reducido, pero intento que sea equitativo cuando es posible. Por otro lado, en mi empresa el trato es el mismo para los trabajadores, pero creo que las medidas están pensadas más en ellas porque son las que suelen asumir la carga familiar, a pesar de seguir trabajando. En cualquier caso, son insuficientes. (30-45 años/cuenta ajena/2 hijos).

Se evidencia así una nueva realidad que desemboca nuevamente en la reorganización familiar, ya que, en este caso, se trata de un trabajador autónomo que no dispone per se de medidas conciliatorias, haciendo que, al tener el hombre un horario sin definir se rijan por el horario de su mujer, que es quien suele acabar asumiendo determinadas tareas.

No obstante, según el portal estadístico *Mujeres en Cifras* del Instituto de la Mujer, en 2017, las mujeres fueron el 92,63% de quienes se acogieron a una excedencia por cuidado de hijos e hijas (37.531 mujeres por 2.986 hombres), lo cual constituye uno de los motivos que impiden la puesta en práctica efectiva de esa reorganización familiar. Al final, la mayor parte de la carga reproductiva la asumen las mujeres, principalmente en aquellas familias en las que ambos progenitores se encuentran activos dentro del mercado laboral. Muestra de todos estos datos es la situación de uno de los entrevistados, que afirma, en torno a la conciliación que:

Sí, mi mujer. Está acogida a media jornada desde que tuvo a nuestra hija, y le han dejado en esa situación de forma permanente. Esto facilita mucho la conciliación para ambos, porque siempre

tiene el mismo horario, de mañana, y nos permite y facilita la organización (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/II).

Así, los núcleos familiares encuentran la forma de compatibilizar estos aspectos personales y profesionales, pero, como en este caso, ese apoyo conciliatorio lo asume la mujer a pesar de que ambos tengan a su disposición medidas, hecho que muestra la situación de gran parte de las personas en edad activa y con necesidades de corresponsabilidad.

Existen distintos parámetros que permiten conocer cuál es la realidad de la conciliación de la vida laboral y familiar, dónde residen los elementos clave y cuál es la visión que, actualmente, tienen los propios trabajadores en las empresas donde prestan servicios.

Tal y como se ha desarrollado a lo largo del documento, en la actualidad la conciliación y todas las acciones y medidas que aplicarla supone, han visto su puesta en práctica condicionada a limitaciones que, poco a poco, han limitado el progreso del fenómeno. De esta forma, a través de las entrevistas realizadas es posible ver el efecto de estos cambios en la realidad empresarial, y las repercusiones sobre los empleados afectados.

De hecho, si consideramos la visión de uno de los entrevistados como respuesta a la pregunta: “¿Considera que las medidas de conciliación están orientadas más a las mujeres? ¿Cree que son éstas las que más se acogen a las mismas o que existe un trato equitativo en las empresas?” afirma que:

Creo sinceramente que, aunque legalmente estén a disposición de ambos sexos, la propia sociedad las orienta hacia las mujeres. (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/I)

Argumento que evidencia un estancamiento del fenómeno en un momento en el que la sociedad pide igualdad, pero no se llega a cumplir, además de que los hombres no acceden, en ocasiones, a estos derechos por miedo a futuras consecuencias perjudiciales en su relación laboral, en un tiempo en el que

gran parte de las personas en edad activa no puede permitirse la pérdida del puesto de trabajo.

Siguiendo estos preceptos, Abril Morales y Romero Díaz afirman que “podemos ver cambios positivos entre los hombres: sus deseos privados, obligaciones y actitudes están sufriendo grandes cambios, pero su vida laboral no les permite llevarlos a cabo” (2008, p. 42). El problema, por tanto, no reside en la actitud y voluntad del colectivo masculino, ahora más integrado en la corresponsabilidad, sino en las posibilidades efectivas que tienen de acceder a esa participación en el hogar. En estos términos, uno de los hombres entrevistados hacía referencia a distintas medidas conciliatorias a las que tiene acceso en la empresa en la que presta servicios, detallando:

Reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos, turno fijo por formación... las del Estatuto de los Trabajadores (30-45 años/ cuenta ajena/1 hijo/l)

Todo ello refleja un conocimiento por parte de los empleados de todas aquellas posibilidades que tienen a su disposición por el hecho de estar trabajando. Sin embargo, él mismo afirma que:

Sin embargo, no están muy bien vistas al ser empresa familiar y sector masculinizado (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/l)

Este entrevistado, supervisor en una empresa dedicada a la metalurgia, evidencia la existencia de esa idea feminizada de las tareas reproductivas en la práctica empresarial. Así, se trata de una perspectiva de los propios trabajadores, que son conscientes de que continúa presente en el ámbito laboral y supone un obstáculo para todos aquellos que estarían dispuestos a acogerse a alguna de las medidas, disipando, en consecuencia, esa idea de la carga femenina en el trabajo reproductivo.

Los entornos laborales difieren en gran medida entre ellos, determinando también la percepción que los trabajadores tengan de su situación en la

empresa y, por tanto, de sus posibilidades en torno a las medidas de conciliación como trabajadores.

Por otro lado, existen datos que evidencian una realidad, y es que para Blanco y Latrích “la *Encuesta de Empleo del Tiempo* realizada por el Instituto Nacional de Estadística evidencia las diferencias significativas entre hombres y mujeres. En un día promedio, las mujeres dedican dos horas más al hogar y la familia que los varones, mientras que trabajan -de manera remunerada- una hora menos (INE 2010)” (2012, p.10); cifras que no dejan duda en torno a la realidad conciliatoria: las mujeres sopesan mayor carga doméstica que los hombres, que dedican más tiempo al trabajo remunerado. El cambio de roles aún no se ha asentado con firmeza, y este aspecto genera una realidad paralela a la teóricamente aportada en la actualidad, donde el trabajo reproductivo es más equitativo.

Asimismo, en torno a estas limitaciones del fenómeno de la conciliación para Molina Hermosilla “no puede pretenderse una sociedad en la que impere el principio de igualdad de oportunidades efectivas entre mujeres y hombres, cuando las labores de cuidado recaen de manera mayoritaria sobre las mujeres” (2016, p. 27), afirmación que contrasta con los preceptos teóricos que la propia sociedad quiere implantar, dado que se trata de un aspecto que se ha estancado en un punto en el que, por más que se desarrollan acciones y programas orientados a erradicar estas desigualdades, la mentalidad de las personas que deben llevarlo a cabo continúa asociada a los modelos anteriores, disipándose, al menos parcialmente, la idea de corresponsabilidad familiar.

Igualmente, resulta innegable admitir que, en los últimos años, se ha producido un cambio en torno al fenómeno de la conciliación, y esta transformación, que se ha ido asentando en la sociedad progresivamente, ha generado un nuevo concepto alejado del modelo anterior, caracterizado por núcleos familiares patriarcales, y métodos de compatibilización orientados a las mujeres en torno a la maternidad.

Sin embargo, ahora, con la incorporación de la mujer de forma masiva al mercado de trabajo, y la correspondiente necesidad conciliatoria, la compatibilización de la vida laboral y familiar ha afrontado un mayor protagonismo en las empresas, haciendo que lo que antes era un problema en segundo plano, ahora constituye una de las principales pretensiones de cualquier trabajador a la hora de estructurar su día a día familia-trabajo.

Se trata de una visión nueva que envuelve el mercado laboral en torno a la conciliación, y que ha generado una serie de modificaciones en la forma de actuar y decidir, hasta el punto de que, tal y como afirma uno de los entrevistados:

En mi caso los dos nos hemos acogido a lo largo de nuestra vida laboral a medidas conciliatorias. Mi pareja, que es enfermera y accedió a turno rotatorio, tenía, tras la baja por embarazo, horario reducido de mañanas y noches, pero no de tardes. Y, por el contrario, yo hago tardes y así nos organizamos con el niño, mi formación... como podemos (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/I).

Esta situación precisa la necesidad de conciliar a la que se enfrenta cualquier núcleo familiar en el que ambos trabajan y que no plasma el acceso real a determinados permisos, sobre todo los hombres, ya que existe una concepción de ese acceso a medidas conciliatorias incidido por el futuro laboral en la empresa donde presta servicios, con represalias o posibles futuras consecuencias. Sin embargo, en contraste, otro de los entrevistados afirma que:

Si las medidas de conciliación fuesen más adecuadas no aumentaríamos, ahora mismo, nuestro núcleo familiar; no supone para nosotros un obstáculo (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/II)

No todas las necesidades de compatibilizar familia y trabajo tienen las mismas consecuencias en núcleos familiares similares. Tal es así que hay familias que no quieren aumentar su número de miembros y las limitaciones

conciliatorias que puedan existir en su empresa no le suponen un impedimento para llevarlo a cabo.

Sin embargo, a través de las políticas y planes de Igualdad de género que se han ido implantando en los últimos años, de plena efervescencia en términos conciliatorios, ha generado lo que se conoce como corresponsabilidad, un término que, para Palomo Cermeño se define como “un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre mujeres y hombres. Una de las propuestas recientes para lograrlo apunta a que el tiempo dedicado a la crianza de hijas e hijos por parte de sus progenitoras pueda estar equiparado” (2017:231). Este es el principal aspecto teórico en el que basan muchas políticas de empresa, que buscan alcanzar esa concepción de conciliación que, tanto la legislación como la sociedad, pretenden alcanzar.

Así, el hecho de haber realizado entrevistas a hombres en edad activa refleja la realidad de la situación en la actualidad, y es que, a través de las distintas cuestiones, los entrevistados han ofrecido su perspectiva respecto del fenómeno, reflejando un claro contraste en los perfiles de los entrevistados. En estos términos, uno de ellos, que dentro de unos meses tendrá su segundo hijo, afirma que:

Si existiese más conciencia sobre éste problema y se legislase en su favor la gente tendría más hijos (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/l)

Una realidad que vincula de forma directa e innegable dos variables como son la conciliación, por un lado, y los proyectos de vida, de otro, sopesando la posibilidad de que, en algunos casos, los núcleos familiares serían de estructura distinta, generalmente mayores, si las medidas conciliatorias se orientasen en favor de ambos progenitores alcanzando esa igualdad que ahora no se percibe dentro de las empresas.

Sin embargo, es evidente que los hombres que ahora se encuentran en edad activa, intentan ser partícipes del trabajo reproductivo, considerando que

también forma parte de sus responsabilidades y evitan derivarlo a recursos ajenos como guarderías.

Por otro lado, al margen de las limitaciones a las que la empresa se vea sometida en la práctica, considerando lo que afirma uno de los hombres entrevistados sobre si piensa que las medidas están más orientadas a las mujeres en su empresa:

Están más dirigidas a las mujeres. En mi empresa, las mujeres están más protegidas, les conceden más permisos. Por ejemplo, si por una paternidad un hombre pide reducción, seguramente se la acabarían dando, pero con más limitaciones o pegas que a una mujer. De hecho, la mayoría de las trabajadoras que hay en mi empresa y que tienen hijos, están acogidas a alguna reducción de jornada o facilidad de este tipo, a diferencia de los hombres (30-45 años/cuenta ajena/1 hijo/II).

Esta visión se diferencia de la teoría que existe en las empresas y de los objetivos que las distintas políticas y exigencias legales pretendían alcanzar en torno al fenómeno, mostrando un claro reflejo del concepto de conciliación que las empresas transmiten a los trabajadores, caracterizado por la desigualdad de facilidades, que fomenta la mayoritaria participación de mujeres en términos de trabajo reproductivo.

Por otro lado, y algo más vinculado a la idea del cambio de mentalidad, Rivero Recuenco detalla que “el trabajo de las mujeres tiende a inscribirse - de forma más acentuada que en los hombres - en el paradigma de lo voluntario, de la realización personal, de lo que se hace para sí” (2005, p. 374), de modo que a pesar de contextualizar este aspecto más de una década atrás, es imprescindible destacar que es una perspectiva que persiste en la sociedad y, sobre todo, en las empresas, donde esta visión del trabajo femenino facilita a las mujeres el abandono del mercado laboral al brindarles acceso a numerosas medidas de las que los hombres no disponen.

7. CONCLUSIONES

Actualmente, la conciliación de la vida laboral y familiar es un fenómeno caracterizado por la evolución experimentada en España en los últimos años, ya que, como consecuencia de los cambios y reorganización en el entorno social, nuestro país ha generado nuevas necesidades en los núcleos familiares, y distintas alternativas para compatibilizar la vida personal, laboral y familiar, con el resto de ámbitos de la vida.

Tal es así, que la incorporación de la mujer al mercado laboral, constituye el pilar fundamental en el que este fenómeno sustenta sus modificaciones, y es que el peso del modelo patriarcal - caracterizado por una importante implicación femenina, casi total, en el trabajo reproductivo - ha quedado en un segundo plano, para comenzar a ser más frecuente la existencia de núcleos familiares con estructuras que distan mucho de ese modelo anterior, como monoparentalidad o los núcleos con parejas homosexuales.

Todo ello ha generado nuevas necesidades en torno a la conciliación que fomentan la implicación en nuevas políticas y acciones que favorecen una satisfactoria compatibilización entre la vida personal y laboral tanto de hombres como de mujeres.

El surgimiento de nuevos modelos de familia, alejados del tradicional modelo patriarcal - caracterizado por una familia con dos progenitores (hombre y mujer) y, al menos, un hijo - se acoge a nuevas estructuras que se han adaptado a los nuevos roles asumidos por los distintos miembros de la familia, y además han surgido nuevas necesidades en torno a la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal de los sujetos. En este caso, los hombres han comenzado a asumir responsabilidades que antes sopesaban únicamente las mujeres, como pueden ser mantenimiento de la limpieza del hogar, hacer la compra, cuidado de los hijos o familiares...

Actualmente, no solo las mujeres cargan con estas responsabilidades, sino que, debido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, los hombres en edad activa, además de situarse en el mercado laboral, asumen, y quieren participar en el trabajo reproductivo, contrastando con las

posibilidades efectivas que los hombres tienen de acceder a las medidas ofrecidas en las empresas en términos de conciliación.

Así, tal y como reflejan algunas de las entrevistas realizadas, las medidas conciliatorias son acogidas principalmente por mujeres, y en las empresas es la práctica que predomina y se favorece, por lo que el proceso evolutivo del fenómeno asume delimitadas las vías de progreso para alcanzar los objetivos que persiguen las medidas conciliatorias.

Por otro lado, en torno a las empresas, resulta importante destacar que no buscan la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de los trabajadores de las mismas, y es que se continúan ciñendo a las exigencias legales que, a pesar de que en los últimos años son más, y más equitativas, no generan un cambio real en lo relacionado con la conciliación.

Como consecuencia de estos fallos en la aplicación del sistema que, en teoría, se ha planteado, en nuestro país el peso del trabajo reproductivo recae en la mayor parte de los casos en las mujeres, y esta situación ha hecho que, en los últimos años, no se hayan alcanzado los niveles de corresponsabilidad que se pretendían, planteando objetivos alejados de la realidad actual.

Tal es así que, en la mayor parte de empresas, el acceso a medidas de conciliación no es plenamente igualitario para mujeres y para hombres, al margen de aquellas acciones orientadas a la maternidad de las que, biológicamente, son las mujeres las únicas que pueden disfrutar de las mismas.

Estos aspectos vienen determinados por la percepción de los hombres en la actualidad, quienes quieren ser partícipes de ese trabajo reproductivo, pero ven limitadas sus posibilidades de acceso a medidas conciliatorias que lo permitan, sobre todo en torno a las posibles consecuencias que escoger una de estas acciones puede tener en su reputación laboral dentro de la empresa.

Todo ello, con el paso del tiempo, ha generado una percepción en los propios trabajadores de corresponsabilidad como término abstracto que no se materializa, reflejando un acceso teóricamente equitativo a medidas conciliatorias, pero que en la realidad solo se hace efectivo para las mujeres, dado que el hecho de que sea un hombre el que las solicite, no solo es una excepción, sino que resulta “más perjudicial” para el empresario que el de las mujeres, obligadas a acogerse a parte de algunas de ellas por necesidades biológicas.

Así, el fenómeno de la conciliación de la vida laboral y familiar, a pesar de estar sometido a cambios importantes en los últimos años, no ve reflejados los resultados de esas modificaciones en la realidad de las empresas. Y, como consecuencia de esta ineffectividad de las políticas planificadas, los trabajadores no ven en sus empresas la igualdad de acceso a dichas medidas que la propia normativa busca para un trato equitativo y adaptado a las particularidades de los trabajadores.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Abril Morales, P. y Romero Díaz, A. (2005). Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad. *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, 55, 3-26.
- Abril Morales, P. y Romero Díaz, A. (2008). Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación: Ejemplar dedicado a género, trabajo e igualdad. *Revista de Sociología del Trabajo*, 64, 41-65.
- Asián Chaves, R. y Rodríguez Sosa, V. (2009). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas*. Instituto de Desarrollo Regional Andaluz, 53-57.
- Asián Chaves, R., y Rodríguez Sosa, V. (2010, febrero). ¿Cómo puede afectar la crisis económica a la conciliación? Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la Ciencia Económica I, *XII Jornadas de Economía Crítica*. Disponible en:

- <http://webs.ucm.es/info/ec/jec12/archivos/A6ECONOMIA%20FEMINISTA/ORAL/ASIAN%20RODRIGUEZ/ASIAN%20RODRIGUEZ.pdf>
- Ayuso Sánchez, L., (2007). Gerardo Meil Landwerlin, Padres e Hijos en la España Actual, Barcelona, La Caixa, Colección Estudios Sociales N° 19, 2006. *Revista Española de Sociología (RES)*, 8, 265-270. Disponible en: <http://www.fes-sociologia.com/files/res/8/14.pdf>
- Blanco, R. y Latrich, K. (2012). *Estudio 51. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina*. Madrid: Fundación 1º de Mayo (Centro Sindical de Estudios). Disponible en: http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwNewDup?codigo=3881&cod_primaria=1171&cod_secundaria=1171#.WwwuC_mFPcs
- Caamaño, E. (2011). La armonización de responsabilidades laborales y familiares: un nuevo fin para el derecho del trabajo. *Revista del Máster y Doctorado en Derecho*, 4, 133-144.
- Carrasco, C. (2006). La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de economía crítica*, 5, 39-64.
- Castells, M. (2000). La era de la información. *El poder de la identidad. Vol. II*. Madrid: Alianza Editorial.
- Fundación Mujeres (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ministerio de la Igualdad. Gobierno de España.
- Guirao Mirón, C. (2010). *La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España* (Tesis doctoral) Universidad de Alicante. Departamento de Sociología.
- Guirao Mirón, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Revista de Ciencias Sociales Prisma social*, 6, 1-27.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2010). *Nivel y condiciones de vida (IPC), Condiciones de vida. Encuesta de empleo del tiempo*.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2018). *Actividad, ocupación y paro. Encuesta de Población Activa. Activos por sexo y grupo de edad*.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, *Boletín Oficial del Estado*, 266.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71.

Maganto, J. M., Etxeberria, J., y Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28, 69-84. Disponible en <http://revistas.um.es/educatio/article/view/109731/104421>.

Martínez Conde, C. M. (2015). *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar: complicaciones, retos y necesidades* (Tesis doctoral) Universidad de La Coruña. Departamento de Sociología y Ciencia Política y de la Administración.

Martínez Herrero, M. J. (2008). La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 18, 43-79.

Meil Landwerlin, G. (2005). *Guía de Buenas Prácticas para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal*. Disponible en www.ayto-alcaladehenares.es/portalAlcala/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_207_1.pdf - 2010-06-25

Molina Hermosilla, O. (2016). Igualdad efectiva entre mujeres y hombres: de la conciliación a la corresponsabilidad social. *Revista de antropología experimental*, 16, 25-33.

Moreno Mínguez, A. (2013). La protección familiar en España: un reto aplazado. *Instituto de Estudios Fiscales. Presupuesto y gasto público*, 71, 223-239.

Mujeres en cifras. Estadísticas. Conciliación. Excedencias, permisos y reducciones de jornada. Excedencia por cuidado de hijos (2017). Instituto de la Mujer. Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

Palomo Cermeño, E. (2017). Conciliación (laboral y familiar). *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, 13, 226-234.

Ponce Núñez, J. M. (2007). La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados. *Revista Empresa y Humanismo*, 10 (1), 181-208.

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11, 12483-12546.

- Rivero Recuenco, A. (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones. Observatorio 10* (pp. 19-25). Madrid: Instituto de la Mujer. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>
- Rivero Recuenco, A. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. Observatorio 7* (pp. 371-379). Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ruiz de la Cuesta Fernández, S. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s, 8*, 131-142.
- Sabater Fernández, M^a. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, 30*, 163-198.
- Unión General de Trabajadores, UGT (2018). *Informe sobre la situación de la mujer trabajadora en La Rioja*. Logroño: Unión General de Trabajadores.
- Unión General de Trabajadores, UGT (2018). *Informe sobre la Corresponsabilidad en las tareas de cuidados, una cuestión sin resolver*. Logroño: Unión General de Trabajadores.